

定着する若手人材を獲得する

採用成果報酬型 サービスのご案内



創生人株式会社



創生人株式会社は 企業の公式採用サイトを活用した 若手人材の採用支援を得意としています。

これまでの実績



求人メディアの立ち上げ・運営

会社検索サイト「超理想（ちょりそー）」
ニッチ求人メディア（主婦特化、大学生特化など）
地域密着型求人メディア



採用支援

採用サイト構築ツール「新惹き（あらびき）」
採用コンサルティング
人材紹介事業、適性診断などの採用支援



定着・活躍人材採用の企画提案

求める人物像を採用するための企画
年間採用計画達成に向けたご提案

Profile

経歴

- 2002年 モバイル型求人サイト運営のベンチャー企業入社。法人営業に従事。
- 2005年 岐阜県密着型求人フリーペーパー事業の立ち上げに従事（その後、名古屋エリアまで拡大）
- 2006年 ニッチ求人メディア立ち上げ支援（主婦特化、大学生特化、コールセンター特化など）
- 2007年 人事制度構築プロジェクトメンバー
- 2008年 福利厚生アウトソーシング事業経験
- 2010年 人材紹介事業、職業訓練紹介、適性診断などで採用支援
- 2013年 ブルーカラー系求人事業立ち上げに参加
- 2014年 採用コンサルティング事業経験（新卒向け焼肉採用、野球採用など企画実施）
- 2015年 自社採用サイト構築支援 indeed代理店経験
- 2019年 創生人株式会社設立
- 2020年 会社探索サイト『超理想』立ち上げ
- 2021年 採用サイト構築ツール『新惹き』提供開始
- 2023年 大手メーカーの応募数・採用数の最大化(採用支援)

Company Profile

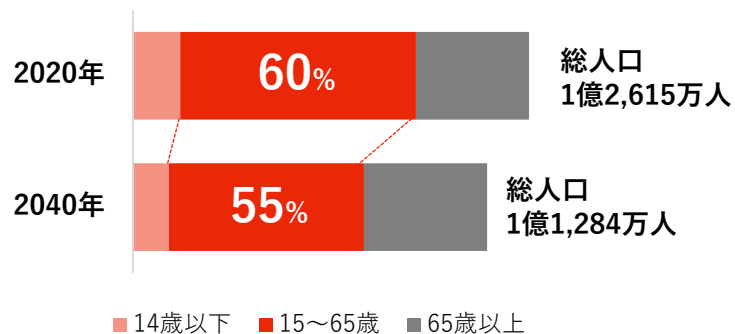
会社概要

会社名	創生人株式会社
代表取締役	片岡雅人
住所	東京都渋谷区渋谷3-1-9 YAZAWAビル 3階
設立	2019年7月8日
事業内容	・ 若手人材採用支援 ・ 公式採用サイト構築・運用 ・ 採用の入口強化支援 ・ キャリア弱者支援

運営メディア 採用サイト探索『超理想』



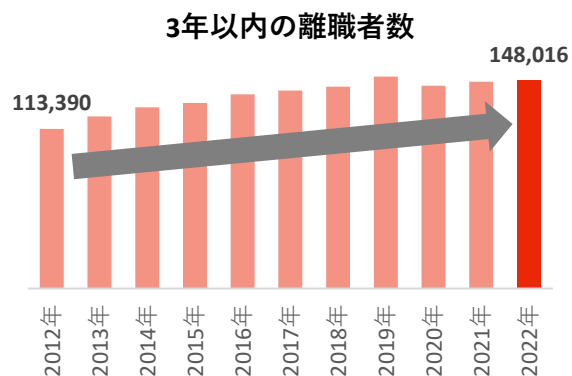
人手不足に陥る原因



少子高齢化

総人口は2008年がピークで減少傾向。

15歳～65歳の割合も少子高齢化で減少していくと予想されています。



ミスマッチ増加

構造的失業 = 条件ミスマッチ
10年前と比較して新卒入社の内、
3年以内の離職者数は増加傾向。



若者の仕事に対する価値観の変化

『働きやすさ』と『自己成長』の
バランスを重視するように。
働き方も多様化

解決策は 第二新卒

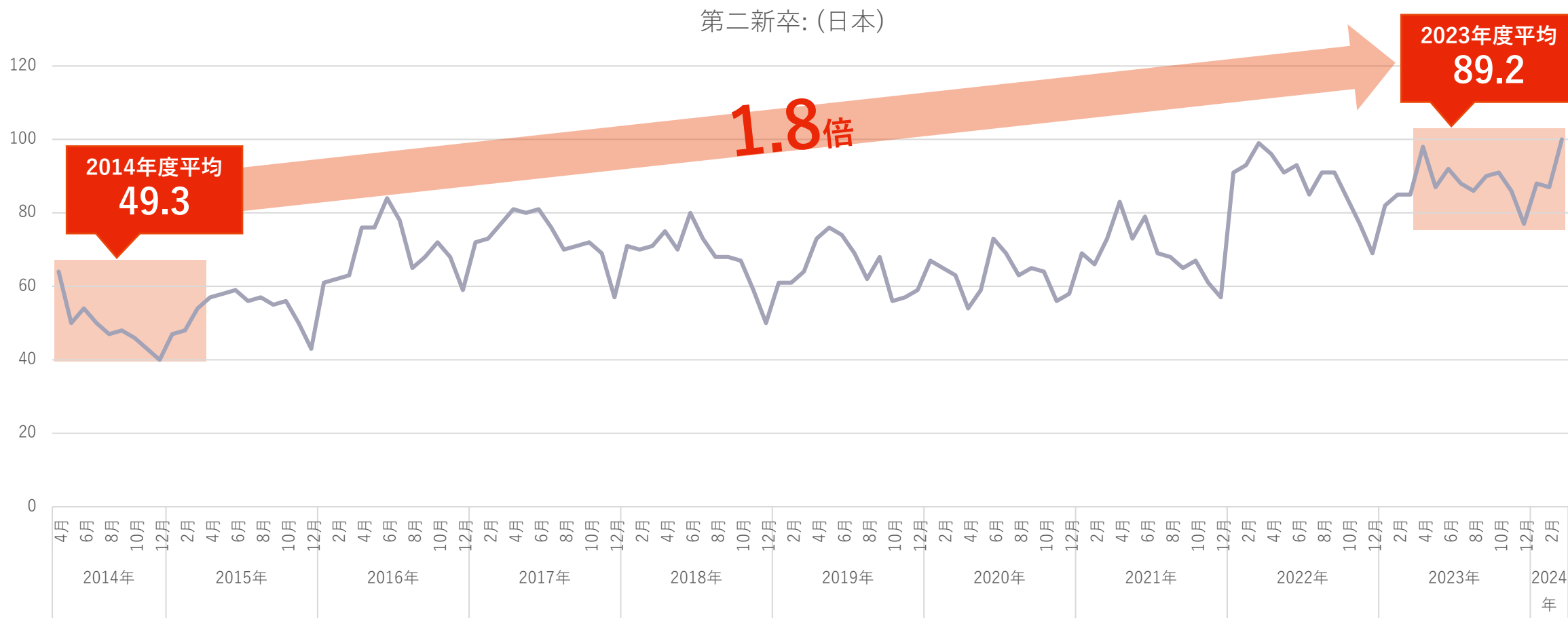


第二新卒を雇用するメリット

- ① 採用コストが安い
- ② 競合他社が少ない
- ③ 人事担当の工数減

参考 – 第二新卒の検索トレンド

2014年度から2023年度で約1.8倍に検索ボリュームが増加しており、「第二新卒」が注目されるようになっている



【出典】 Googleトレンド（期間 2014/4/1～2024/3/31、キーワード「第二新卒」）

20代前半の若手人材獲得方法の比較

即戦力・大量採用が必要でない場合は、第二新卒採用は単価も安く、競合も少なく採用活動が可能

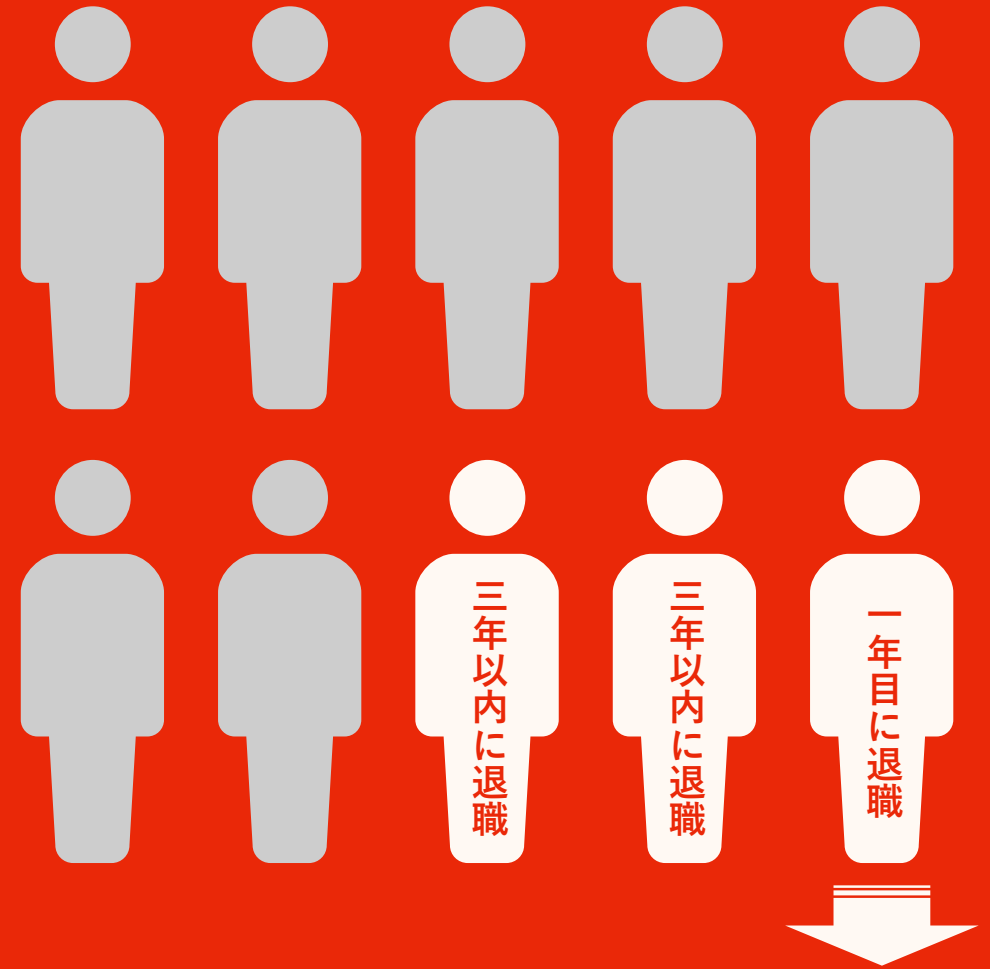
	 新卒採用	 第二新卒採用	 中途採用
競合企業数	△	○	×
採用単価	△	○	×
担当者工数	×	○	○
入社時期	4月	通年	通年
即戦力	×	△	○
大量採用	○	△	×
若手人材の採用のしやすさ	○	○	△
人材の採用基準	ポテンシャル・人柄	ポテンシャル・人柄	経歴・実績

求職者の現状 – 早期離職率

新卒入社の

10人に1人が1年以内に、
3人が3年以内に離職しています。

令和4年3月卒は44.8万人の大卒就職者に対し、1年以内に全体の12%に当たる約5.4万人が離職しています。



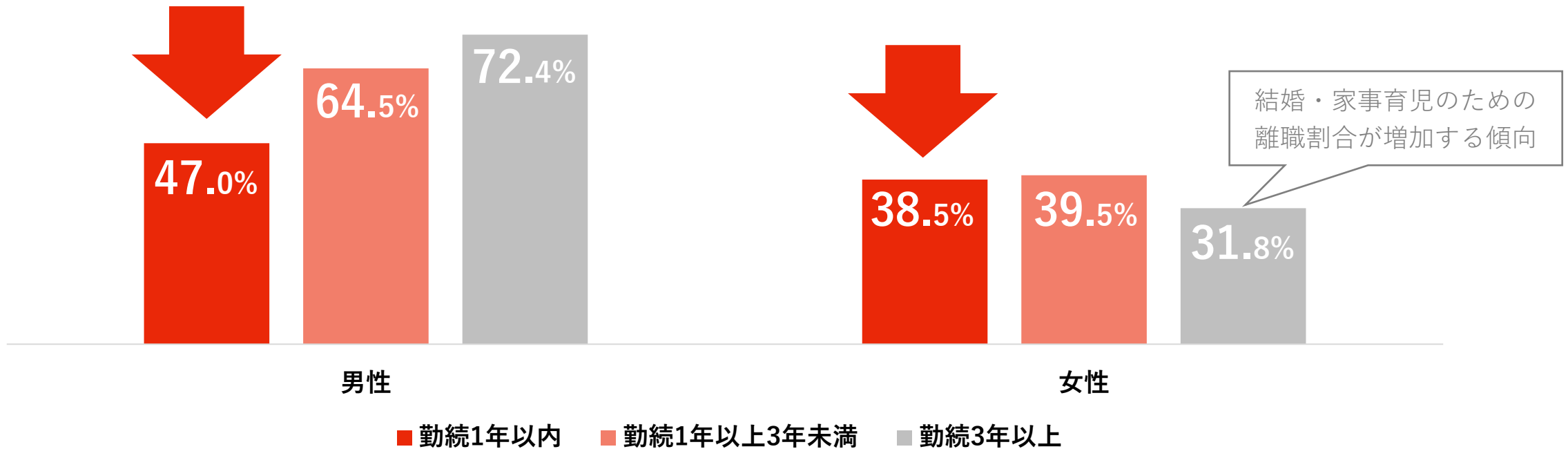
令和4年の大卒1年以内の離職者数

約5.4万人

求職者の現状 – 早期離職した後

入社一年目以内に離職した場合、**正社員として働く割合は男女ともに半数以下**。
特に男性は勤続3年以上の離職と比較すると25ptもの差があります。

離職後1年間に正社員として働いた割合
(大卒・院卒)



求職者の現状 – 早期退職の原因①新卒採用でのミスマッチ

退職の主な理由は「**条件のミスマッチ**」「**人間関係**」「**期待とのギャップ**」の3つが上位

条件のミスマッチ

- 労働環境・条件が合わない
(休日、労働時間など)
- 給与水準・昇給に不満
- 希望する働き方ができない
(部署、職種、勤務地、残業など)

人間関係

- 職場の人間関係が合わない
- 上司との折り合いが悪い

期待とのギャップ

- やりたい仕事ができない
- 今後のキャリアが描けない

これらのミスマッチは
「**入社後のデメリット部分の理解**」と「**企業カルチャーの理解**」
によって離職率を下げるすることができます

求職者の現状 – 早期退職の原因②終身雇用の崩壊

終身雇用が崩壊することにより同じ企業で働くメリットが大きく減少
そのため、**転職へのハードルが下がっています**

日本企業の終身雇用の崩壊の要因

日本経済の低迷

成果主義の採用

雇用の流動化

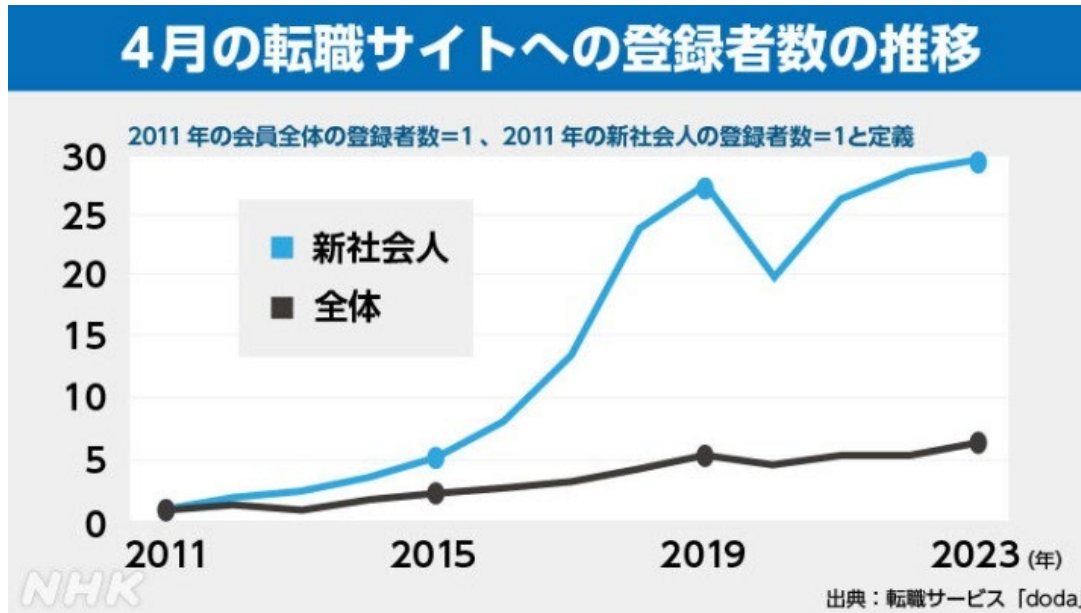


「長く働いても良いことがないなら、若いうちにリセットしたい」と
考える**潜在的ミスマッチが存在**します。

求職者の現状 – 早期退職の原因③価値観の変化

現在は転職が当たり前の時代

将来の不安を払しょくするために**キャリアアップ重視**へ



自分の最初の就職先を「ファースト・キャリア」と位置付けて、あらかじめ**転職を自分の成長のための選択肢**として捉えている人が増えている

仕事選びで重視するポイント（増えた項目を抜粋）

	2023年	2019年比
社会に貢献できること	15.9%	+9.5
様々な仕事を経験できること	17.9%	+8.9
資格や免許の取得に繋がること	17.2%	+7.8
色々な知識やスキルが得られること	20.9%	+6.2

・『パーソル総合研究所 働く1万人調査2023』より
・27項目のうち、上位5つに入る選択肢を選んでもらう調査形式

自分で雇用を守るために加え、自分らしく働く、やりたい仕事を自分が望む働き方でこなすためにも、**スキルや市場価値を求める傾向**にある

求職者の現状 – 退職者が出る理由

新卒採用でのミスマッチに加え、終身雇用の崩壊、若者の労働に対する価値観の変化により
今後も早期離職者が増加すると考えられます。

新卒採用でのミスマッチ

- 新卒面接の簡略化
- 会社のマイナス面が伝わっていない

日本企業の終身雇用の崩壊

- 同じ企業で長く働くメリットがないため、転職により積極的になる

価値観の変化

- 自分らしく働く、やりたい仕事を自分が望む働き方でこなすために、**スキルや市場価値を求める傾向**



第二新卒は「長続きしなさそう」「向上心になさそう」と思っていないませんか？？

現在の第二新卒市場では適切なマッチングを行うことにより

定着・活躍できる若手人材を安い単価で採用できるチャンスが増えています

第二新卒採用を成功させるために

選考フローの改善

現状

- 中途採用と同じフローの場合が多い
- 書類選考が中途採用と同様の基準

ポイント

- 中途採用のスキル・経験重視ではなく、ポテンシャル・人柄を重視する選考フローに(書類選考の緩和)。
- 直接接触する機会を増やす(カジュアル面談、会社見学 等)

公式採用サイトの活用

現状

- 求人サイトでは画一的な検索項目
- 条件マッチングは同じことが繰り返される可能性

ポイント

- 採用サイトを活用して会社の中身、リアルを伝えていく必要がある
- 若手人材向けのページを用意する

お互いの本音を伝え合う

現状

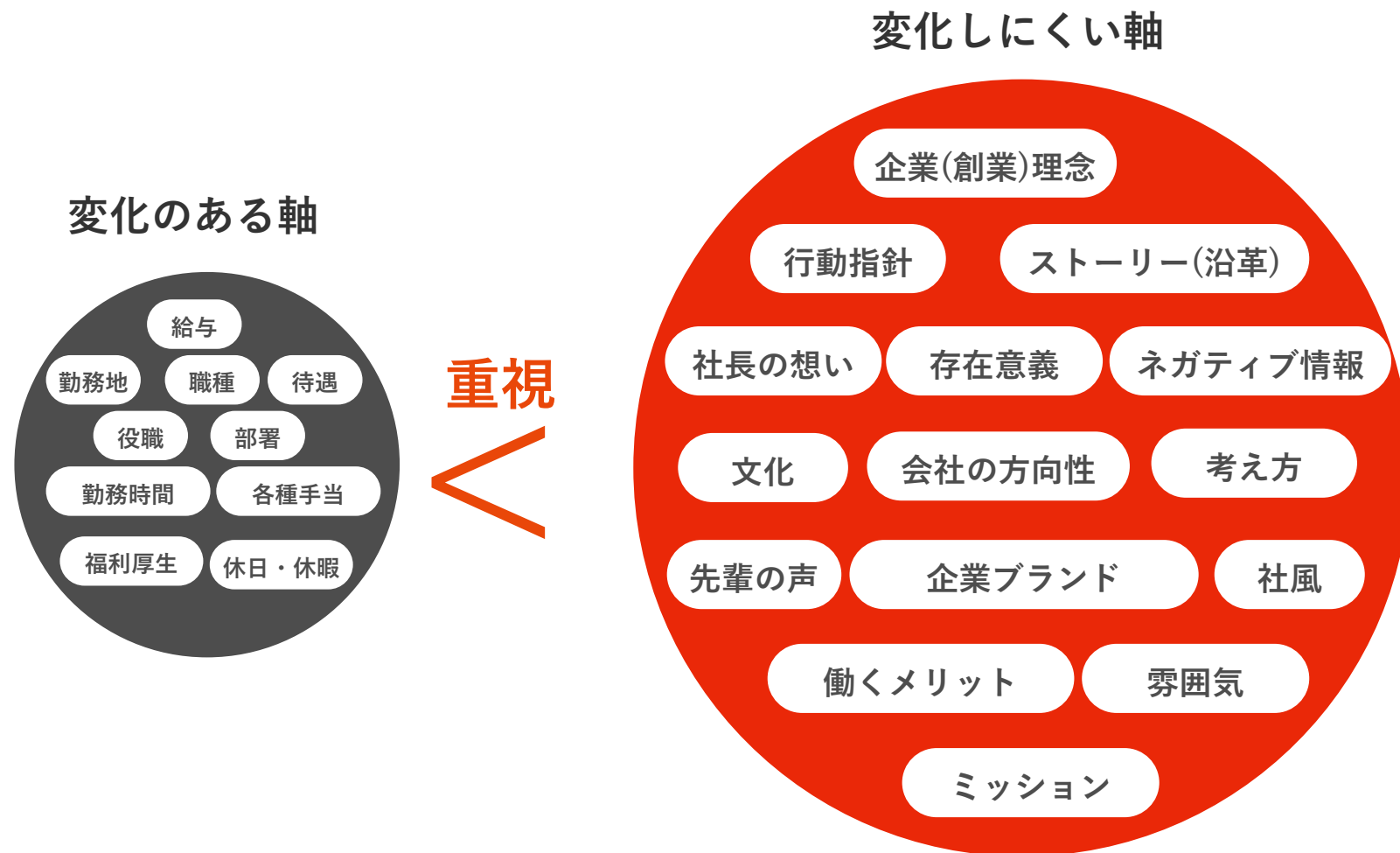
- メリットばかりに目が行き、入社後のギャップが早期離職につながっている

ポイント

- ストレートに「こんな人には向いていない」と伝えることも重要
- 現状のマイナス面も伝える

第二新卒採用を成功させるために

条件面だけではなく、
変化しにくい会社の軸(中身)でマッチングすることで定着します



超理想とは

ちょりそー
超理想は

企業の公式採用サイトから
自分に合う**企業**を見つける
ための求人メディアです



超理想-サービスの特徴



20代の 若手採用に特化

第二新卒、特に社会人1年目の離職者をターゲットに絞っています



公式採用サイトを フル活用

会社の想いやカルチャーが伝わりやすいのは企業の公式採用サイト。
求職者とのミスマッチを防ぐために公式採用サイトを活用します。



ミスマッチを防ぐ 本音を伝える機能

メリットだけの訴求は入社後のミスマッチの原因に。
事前にデメリットも伝え、納得したうえでの採用で定着する人材の獲得に。

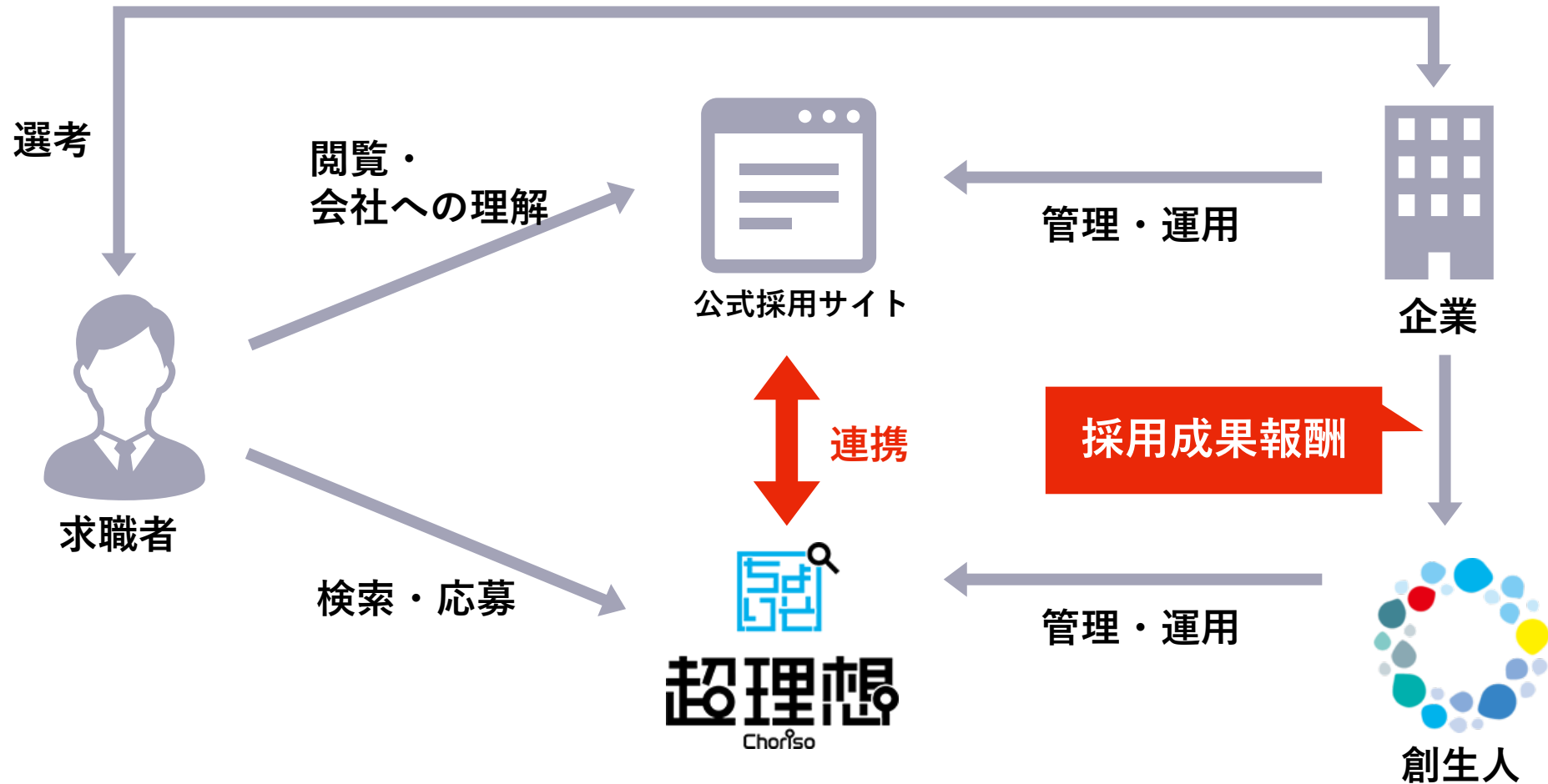


初期費用なし！ 完全成果報酬型

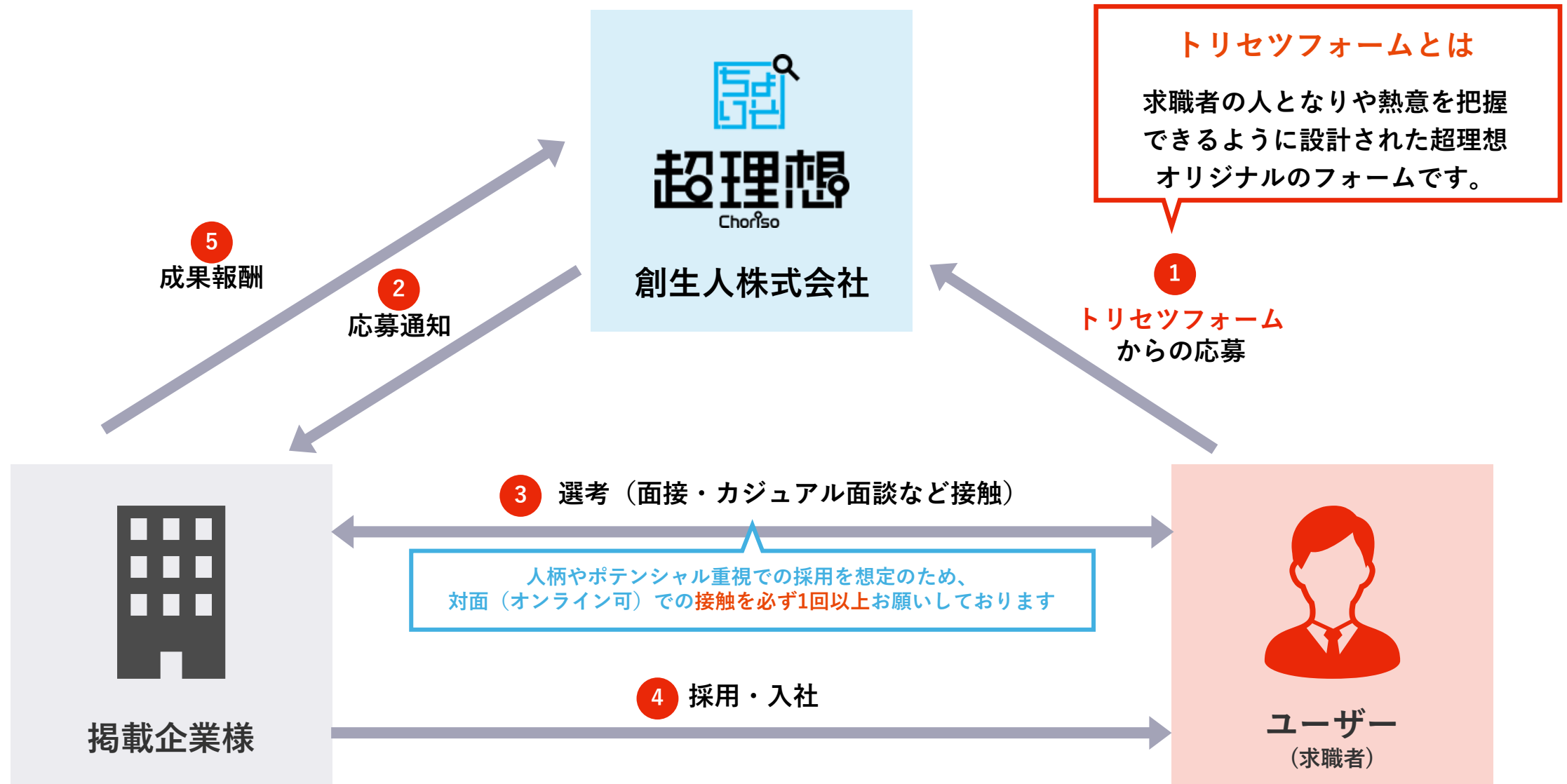
費用は内定後、初日稼働が確認されるまでいただきません。
面倒な初期設定も弊社で対応いたします。

サービス概要

公式採用サイトがあれば連携可能
採用成果報酬なので初期費用等はいたadakしません



応募から採用までの流れ





企業紹介ページ

会社の本質でマッチング ネガティブ情報で離職率減

POINT 01

普段の社内の雰囲気
画像で伝える

最大4枚設定可能。採用サイトのキャプチャ以外も掲載いただけます。

POINT 02

欲しい情報をすぐ確認。
採用サイトの各ページへリンク

- ・会社情報
社長の声、理念、事業内容、方向性、強み 等
- ・社内環境
キャリアステップ、数字でわかる社内 等
- ・福利厚生
社内制度、研修内容、教育制度 等
- ・人事関係
求める人物像、職種一覧ページ、FAQ 等

POINT 03

人事や働き方に関する
最新情報を記載

最大5件設定可能。

POINT 04

会社側のネガティブ情報を記載。
事前開示でミスマッチを減少へ

- ・こんな人には向いてないかも
- ・正直ここがキツイかも
- ・仕事のやりがい
- ・うちの会社ココが変だよ など

担当者様の負担軽減！
設定は創生人で対応！

応募フォーム項目

私のトリセツ

氏名	電話番号	メール
生年月日	学歴	職歴
課外活動経験	資格	研修経験

現在の仕事探しの軸は何ですか

退職理由。また、退職から学んだことは何ですか

今までで一番辛かった経験。また、それをどうやって乗り越えましたか

同じチームのメンバーとどのように信頼関係を築きますか

周りの人からどんな人だと言われますか

採用サイトの内容で共感した点がありますか

志望動機を教えてください

※項目の内容は企業様毎に変更も可能です

掲載までの流れ

STEP 01

審査



STEP 02

申し込み



STEP 03

企業ページの作成
公式サイト連携



STEP 04

掲載



STEP 05

毎月の応募者の
選考状況を確認



初期費用・・・無料

月額掲載費・・・無料

1名採用※1するごとに、**成果報酬**※2

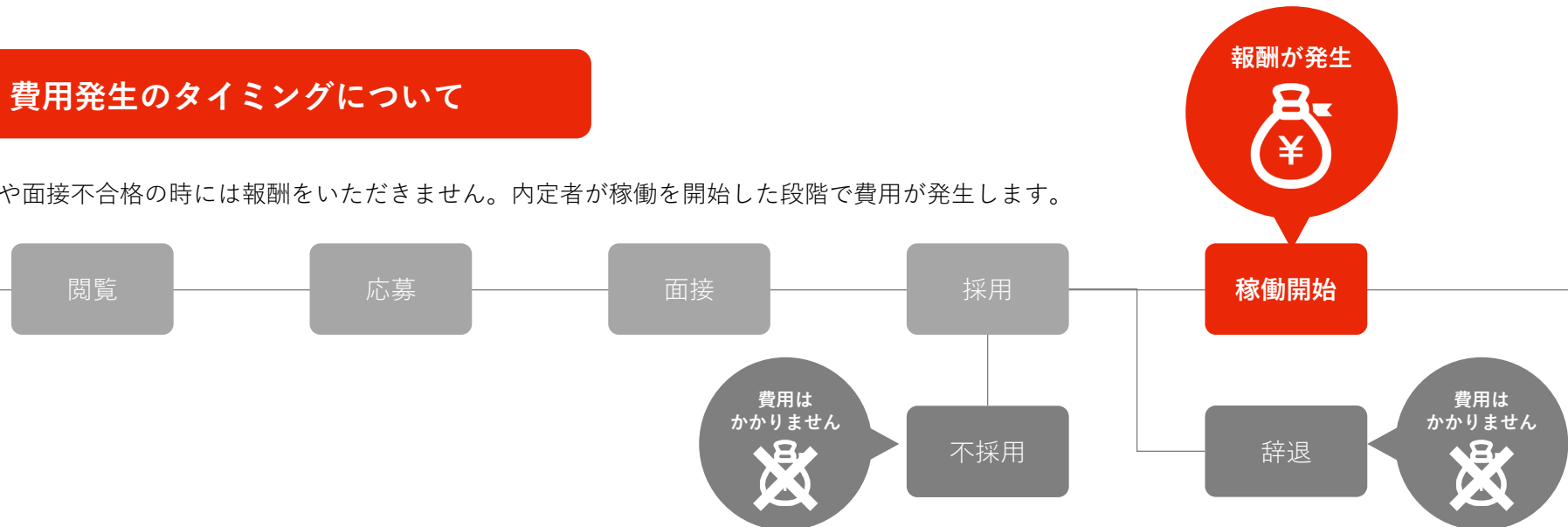
※1 採用＝内定ではなく稼働1日目と定義しております

※2 成果単価は貴社の採用人数や採用率などにより変動致します。

貴社の目標やご状況をお伺いし、改めて成果課金額をご提案させていただきます。

費用発生タイミングについて

入社辞退や面接不合格の時には報酬をいたしません。内定者が稼働を開始した段階で費用が発生します。



よくあるご質問

Q. 公式採用サイトが無くても契約できますか？

A. 申し訳ありません。契約には公式採用サイトが必須となります。
弊社では採用サイト構築・運用も対応しておりますのでご相談ください。

Q. 超理想経由の応募の後に、公式採用サイトから応募がありました。課金対象外ですか？

A. 先に応募があったツールが優先となります。
上記の事例では入社が決まった場合は課金対象となります

Q. 新卒一年目離職者以外の方から応募がありましたが課金対象ですか？

A. はい。課金対象となります。

Q. 内定後に辞退連絡がありました。課金対象外ですか？

A. はい。課金対象外です。入社初日が確認できた時点で課金となります。

採用ミスマッチによる早期離職者に 逆転のきっかけをつくります



世界中の人に働く意味を問い続け多彩な生き方を創生する

創生人株式会社

お気軽にお問い合わせください。

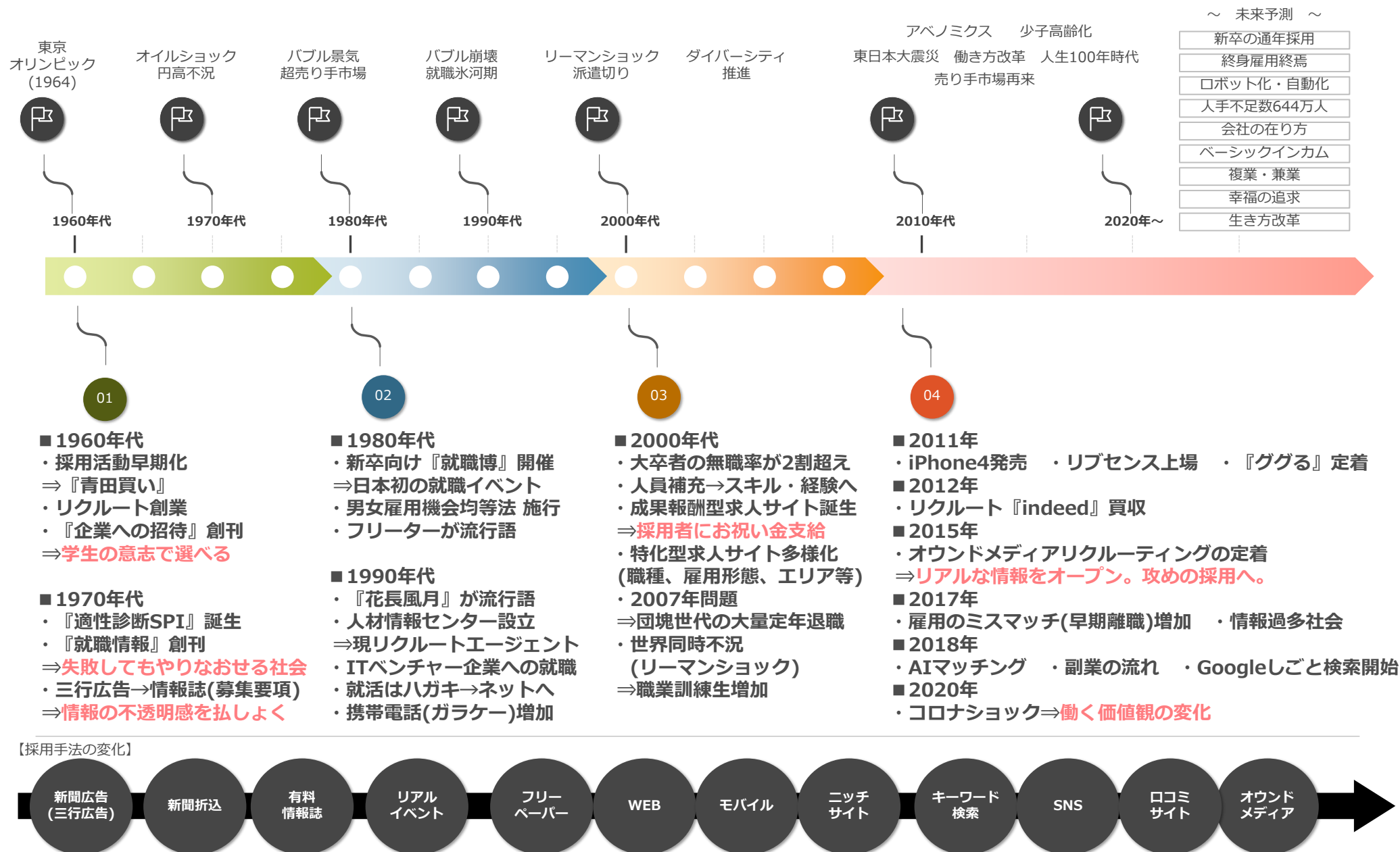
東京都渋谷区渋谷3-1-9 YAZAWAビル 3階

☎ 03-6869-4338

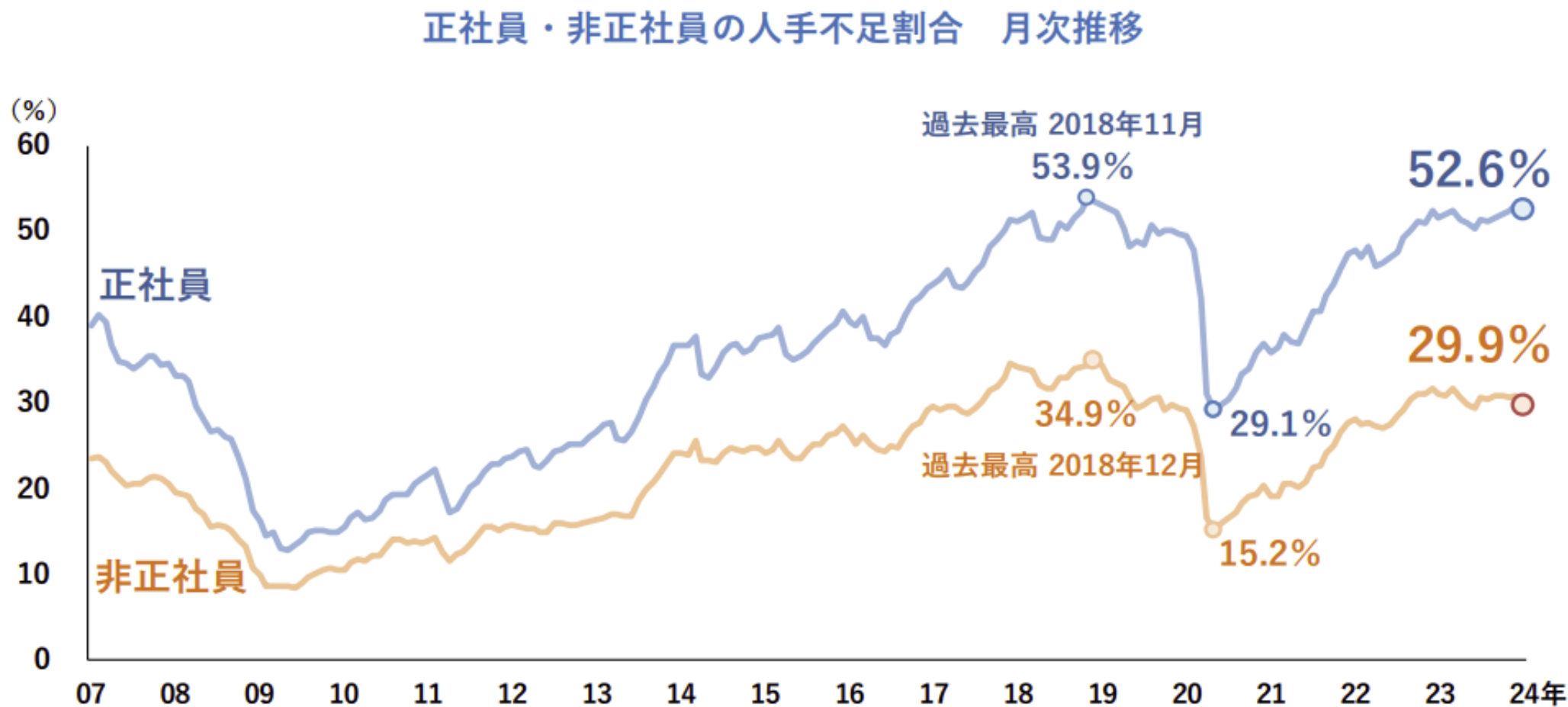
✉ kataoka.m@sauce-age.co.jp

参考資料

求人・採用業界の流れ

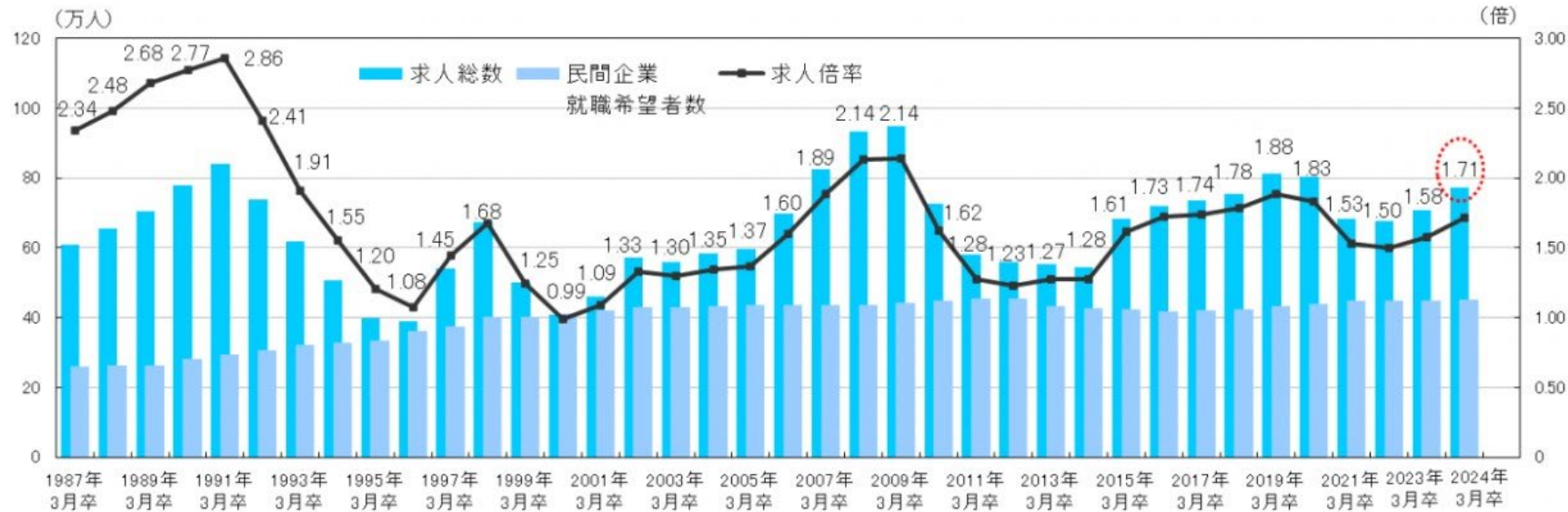


参考 – 人手不足割合の月次推移



【出典】株式会社帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2024年1月）」

参考 – 早期離職率



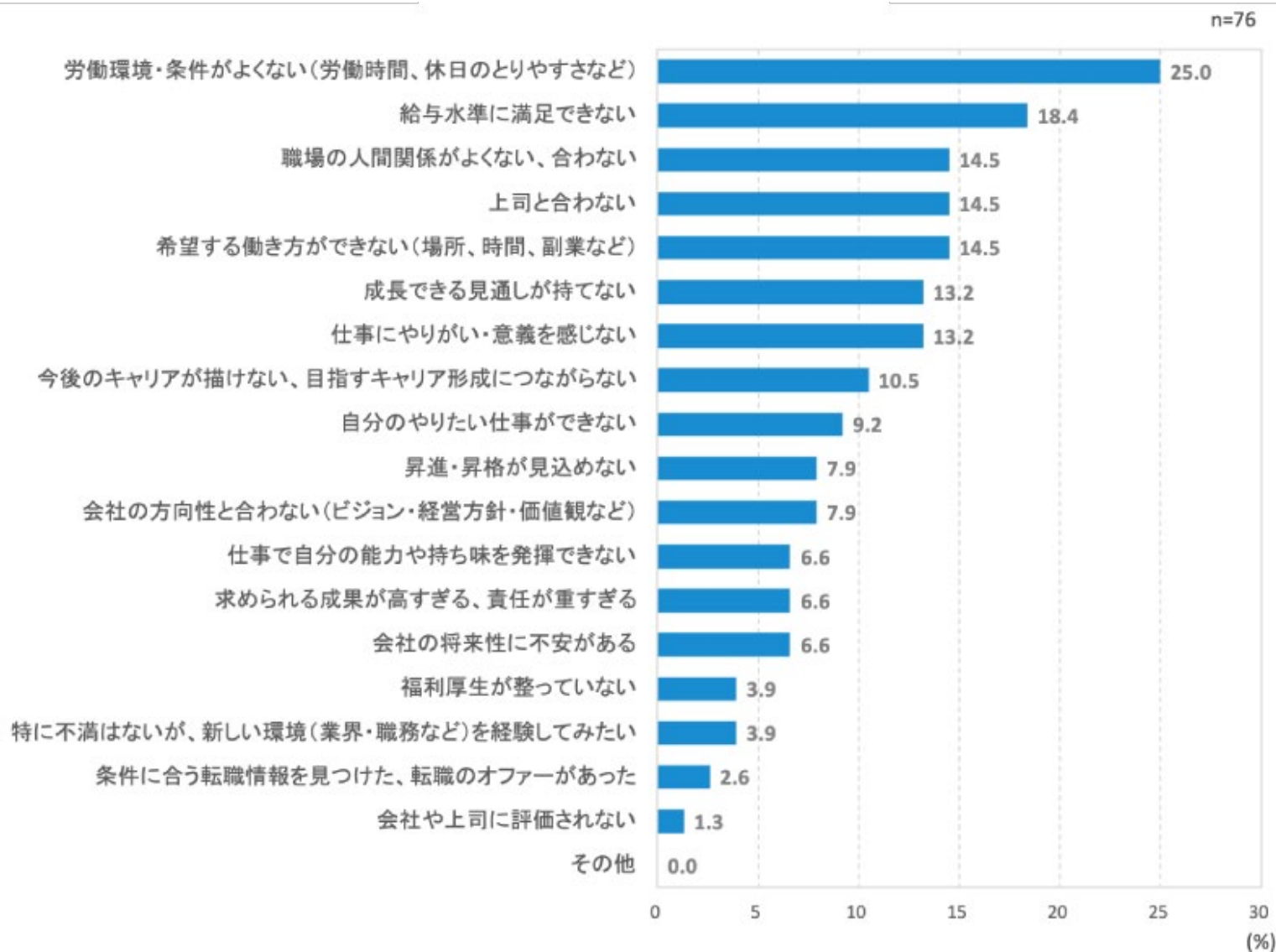
出典元『リクルートワークス研究所』第40回 ワークス大卒求人倍率調査（2024年卒）

学歴	1年以内の離職率	3年以内の離職率
高卒	16.30%	35.90%
短大卒等	17.80%	41.90%
大卒	11.80%	31.50%

24年卒の大卒における民間企業への就職希望者は45.1万人

毎年約42万人の大卒者が新卒として民間企業に入社していると考えられます

参考 - 退職理由



【日本型雇用の崩壊】

日本企業の雇用システム(終身雇用、年功序列型賃金)を維持できなくなり、「長く働いても良いことがないなら、若いうちにリセットしたい」と考える人材の離職が増えている
= 潜在的ミスマッチ